

RENAULT

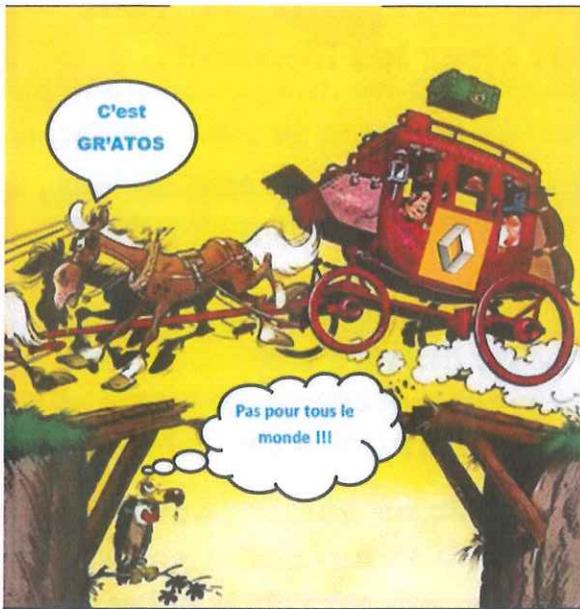
Usine de Sandouville

ufict.renault.sandouville@gmail.com



« Le droit de diffusion de la presse syndicale nous concerne tous
Contribuez au respect des publications syndicales CGT en ne les abandonnant pas n'importe où »

3ème COUP DE HACHE DE LA DIRECTION DE L'INFORMATIQUE ; LA DUE DILIGENCE* OU PLUTOT LA DILIGENCE DE LA MORT ; 3ème PROJET DE L'EXTERNALISATION DE L'INFOR



Un chef de département de l'informatique a dit un jour « Dans la vie, c'est le premier qui bande qui en l'autre ». Un autre qui le suivit, nous expliqua en parlant de nos métiers d'intégrateur informatique, que « la technique n'était pas bandante », sous-entendu que ces emplois peu passionnants pouvaient bien être sous-traités.**

L'économie de notre grande entreprise serait donc une métaphore de la violence sexuelle ? Peu importe le consentement des techniciens et cadres de l'informatique sur la question, le jeu est joué d'avance.

Si les responsables ont cette philosophie (si on peut parler de philo) nous devrions protéger nos arrières!

Mais alors ??? Quoi ??? Nous, les techniciens et cadres de l'informatique, allons prendre notre troisième coup de hache?

Un peu d'histoire de la sous-traitance :

*La DUE diligence est l'ensemble des vérifications qu'un éventuel acquéreur ou investisseur va réaliser avant une transaction.

Le niveau 1 de l'informatique : Année 2005, sous-traitance de la bureautique par HP. L'effectif de l'ESIL Sandouville (informatique locale) est réduit de 20 personnes. Il en est de même pour les autres ESILs des sites français.

Le niveau 2 : 2008, sous-traitance de l'exploitation de toutes les ESILs par le CSP (Centre de Services Partagés basé à Cléon). Sous-traitance des applications bureautiques/tertiaire et en 2011 des applications de production (PSFV, SIPPEV etc..) par RNTBCI en Inde. En 2016 le projet Due Diligence consistera aussi à supprimer RNTBCI par ATOS.

Le niveau 3 : 2017-2018- ???? : Sous-traitance des équipes de développement et des techniciens niveau 3 (ces équipes gèrent tous les sites RENAULT du monde) par la société ATOS

BILAN : climat très anxiogène dans le service,

« Les tensions deviennent de plus en plus vives à l'intérieur des équipes Renault et prestataire ;

« La dégradation de l'ambiance est évidemment due en grande partie à l'étude qui est menée sur le projet d'externalisation».

« Avec l'étude de ce projet d'externalisation de notre travail, le chef de département indique que ce ne sont pas des suppressions de postes mais des transformations... »

« Nous pourrions rester dans le service mais nos postes changeraient. L'étude se fait évidemment sans demander aux personnes si elles souhaitent ou pas évoluer et sans leur demander vers quoi évoluer pour le moment... »

Depuis 1999, nous avons compté deux suicides, trois burnout chez les prestataires et trois burnout chez les Renault.

Pour revenir sur la philo, un ancien philosophe de l'informatique nous a écrit un jour après une réunion de service (c'était suite à l'annonce de la deuxième externalisation de l'exploitation en 2008) :

« L'entreprise achète notre force de travail, et non pas nos consciences. Nous ne sommes pas à l'armée, nous restons donc libres d'exercer notre métier chez Renault, de penser et d'exprimer tout haut y compris à l'intérieur de ses murs, ce que l'on veut sur les orientations de cette entreprise. » D.V.

L'informatique est le cœur de notre entreprise, nous lui coupons ses veines et ses artères.

ATTENTION A LA CRISE CARDIAQUE !

[quand on tue un cœur de métier]

Cette politique validée par l'accord compétitivité, est néfaste à la Pérennité de l'usine.

(C'est bien cet accord qui est scélérat et non la CGT qui ne l'a pas signé...)

En effet, la notion de cœur de métier introduite dans l'accord permet l'appel à la prestation ;

« CŒUR DE MÉTIER : PILOTAGE RENAULT 80% AVEC 20% DE PRESTATION.

NON CŒUR : PILOTAGE RENAULT 20% AVEC 80% DE PRESTATION. »

De fait, aujourd'hui, avec parfois 50% et plus de prestataire, nous sommes bien obligé de constater que **la plupart des fonctions support, des services, ne sont plus considérés comme du cœur de métier et donc ne font plus parties intégrantes de l'usine.**

**DTPO Tôlerie (DIVD), Logistique, Informatique, LHA2 (BE)....
Et les autres, pour combien de temps ?....**

Les conséquences sociales et techniques de cette gestion mettent en péril l'avenir des services de Renault Sandouville. C'est une vision à très court terme.

Comment expliquer ces choix alors que la prestation coûte plus cher ?

Un presta qui gagne 2200€ net « coûte » 8000€ à Renault.

A emploi équivalent, un CDI Renault « coûte bien moins cher ». Avec de 20 à 40% de marge, les boîtes de presta se gavent sur le dos de leurs salariés !

Le coût de cette prestation (Idem pour l'intérim) est affecté à un budget spécifique, hors « Masse salariale », ce qui participe au meilleur coût de fabrication (PDC)* du groupe.

La direction ne veut donner aucun détail sur cette gestion comptable, malgré nos demandes, mais au final, ce surcoût se retrouve bien dans le prix du véhicule...

A noter qu'au passage, en diminuant la masse salariale, cela permet quand même à la direction de rogner sur le financement du Comité d'Etablissement, du transport, du restaurant...

Tout cela améliore donc artificiellement la "compétitivité" (Nouveau cheval de bataille de notre directeur au dépend de la Qualité) et installe la précarité.

En route pour l'Hyper-compétitivité...

(*Plan Delivery Cost : Coût de fabrication de l'usine qui participe au TDC ; Total Delivery Cost

La mise en concurrence et un turnover important chez les prestataires désorganisent bien souvent les services et alourdissent les fonctionnements.

Il devient difficile de connaître son interlocuteur, d'autant plus qu'il ne figure dans aucun organigramme.

Un même presta peut aussi travailler pour un sous-traitant et également directement pour Renault !

Qui pilote qui ?

Quelle est la réelle mission du prestataire ? (Beaucoup d'entre eux serait d'ailleurs en droit d'invoquer le délit de marchandage....).

La pression sur les horaires, sur les délais que subissent les hommes et les femmes en prestation, toujours sous la menace d'une fin de mission, est réelle et provoque des dérives...

De plus, cette « réorganisation » qui concerne plusieurs dizaines d'employés Renault se déroule en toute opacité, sans dialogue social, sans consultation du Comité d'Etablissement.

Cette situation crée des mutations forcées, dégrade le relationnel et les conditions de travail.

Techniquement, le savoir-faire de l'usine est menacé.

Le savoir-faire reconnu de l'usine, qui a permis un très bon démarrage du Trafic et permet d'accueillir de nouveaux partenaires doit être sauvegardé et développé.

Les compétences, les expériences sont aujourd'hui essentiellement partagées aux collègues prestataires. Ceux-ci, n'étant pas reconduits à leurs postes, ces compétences disparaissent !!!

La qualité de nos véhicules est également menacée car les processus et les règles de fabrication ou de qualité ne sont plus toujours connus ou respectés, **surtout lorsque le pilotage Renault est absent....ou complaisant.**

Il s'agit bien d'une politique délibérée, démagogique et inefficace mise en place par la direction qui ne respecte ni les hommes ni l'outil industriel et qui orchestre la disparition des compétences, des métiers, de l'expérience du personnel Renault.

S'il veut vivre,

Renault Sandouville doit embaucher massivement,

les prestataires et les intérimaires qui le souhaitent,

pour accueillir de nouveaux projets dans les meilleurs conditions.